

CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS E QUESTÕES CONTEMPORÂNEAS - 03



ORIENTAÇÃO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: ESTUDO BIBLIOMÉTRICO ACERCA DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA DE 2000-2018

Michel Barboza Malheiros

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7076-4258>.

E-mail: malheirosmb@gmail.com.

Vanessa Piovesan Rossato

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7165-4712>.

Vania de Fátima Barros Estivalet

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3277-8613>.

Taís de Andrade

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7870-6909>.

Resumo: O presente estudo aborda uma questão pouco explorada na área da Administração. Falar em orientação sexual corresponde a uma quebra de tabus e à necessidade por maior compreensão sobre essa temática. Dessa forma, o objetivo desta pesquisa consiste em realizar um levantamento sobre as publicações acerca do tema orientação sexual nas organizações, no período de 2000 a 2018, em contexto internacional. Através de um levantamento bibliométrico descritivo e exploratório, a busca foi realizada na base de dados científicos *Web of Science*, totalizando 198 artigos, sendo que, após os filtros de refinamento, apenas 49 artigos compuseram o universo de análise. Com base nos resultados encontrados e nas reflexões levantadas, espera-se que gestores, academias e trabalhadores possam compreender, de forma mais aprofundada, a temática em questão. Ainda, pesquisas bibliométricas apresentam uma boa metodologia sobre como explorar um novo tema e identificar *gaps* de pesquisa.

Palavras-chave: Orientação sexual. Local de trabalho. Bibliometria.

SEXUAL ORIENTATION IN THE WORKPLACE: BIBLIOMETRIC STUDY ABOUT SCIENTIFIC PRODUCTION FROM 2000-2018

Abstract: The present study addresses a little explored issue in the area of Administration. Talking about sexual orientation corresponds to a break in taboos and a greater understanding of this topic. Thus, the objective of this research is to conduct a survey on publications on the topic of sexual orientation in organizations from 2000 to 2018 in an international context. Through a descriptive and exploratory bibliometric survey, the search was carried out in the scientific database Web of Science, totaling 198 articles, and, after the refinement filters, only 49 articles made up the universe of analysis. Based on the results found and the reflections raised, it is expected that managers, academics and workers will be able to understand in more depth the subject in question. In addition, bibliometric research presents a good methodology on how to explore a new topic and identify research gaps.

Keywords: Sexual Orientation. Workplace. Bibliometrics.

Introdução

A diversidade organizacional no trabalho tem sido considerada um tema emergente na área do Comportamento Organizacional. Tal afirmação dá-se pelo fato das constantes mudanças, advindas da globalização, influenciarem as relações de trabalho e modificarem a força de trabalho, tornando-as, assim, mais diversificadas (BAGGIO, 2017).

Num panorama mais convencional, as organizações de trabalho têm sido administradas e coordenadas de modo que seus colaboradores convivam de maneira funcional em prol de suas metas e objetivos (CANDIDO; PESSOA, 2013). No âmbito da administração, esse apontamento denota que colaboradores, com atitudes e estilos de vida diferenciados, têm sido negligenciados na força de trabalho, como é o caso daqueles que, para sobreviver e por medo de revelarem sua verdadeira orientação sexual, escondem-se sob a impessoalidade profissional (IRIGARAY; FREITAS, 2013; BARRANTES; EATON, 2018).

A orientação sexual, no ambiente de trabalho, corresponde à heterogeneidade da força de trabalho, sendo essa uma das diversas perspectivas que abarcam o construto diversidade organizacional (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010). Os gestores têm-se deparado com essa questão como um de seus principais desafios contemporâneos, pois se veem obrigados a trabalhar na elaboração de estratégias que harmonizem aspectos como lucro, justiça social e práticas organizacionais, acreditando que a inclusão de minorias como LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros), marginalizadas historicamente (COX; BLAKE, 1991), melhorem o ambiente de trabalho, tornando-o mais democrático (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; BAKHRI *et al.*, 2018; BARRANTES; EATON, 2018).

Nesse contexto, aspectos relacionados à revelação da orientação sexual no ambiente de trabalho, mesmo com os avanços sociais, ainda são pouco explorados por pesquisadores no contexto organizacional. Conseqüentemente, tal vertente se mostra complexa e, ao mesmo tempo, relevante para o contexto laboral contemporâneo (GOMES; FELIX, 2019), sendo notório que a pesquisa de temas associados à orientação sexual ainda carece de atenção pelo campo organizacional (ECCEL; FLORES-PEREIRA, 2008; BAKHRI *et al.*, 2018). Desse modo, os colaboradores são estigmatizados não só na sociedade, mas nas organizações de trabalho, como inferiores por não seguirem exatamente o padrão heterossexual de comportamento imposto (POMPEO; SOUZA, 2018).

Ante a relevância que a temática vem conquistando nos últimos anos, principalmente no contexto organizacional, evidencia-se como pergunta problema: qual o estado da arte da temática orientação sexual presente nas organizações, no período de 2000 a 2018, no contexto internacional?

A análise de publicações em periódicos e bases de dados é um aspecto fundamental para o desenvolvimento de um campo de pesquisa (DEADRICK; GIBSON, 2009). Nesse estudo, a procura dos artigos deu-se pelos periódicos indexados à base internacional *Web of Science* durante o período supracitado (2000 a 2018).

Ademais, além desta parte introdutória, o artigo está estruturado em mais quatro seções. Na próxima seção (2), são abordados aspectos teóricos relacionados ao tema *orientação sexual no ambiente de trabalho*. Na seção 3, é apresentado o desenho metodológico que viabilizou a operacionalização da pesquisa. Na seção 4, exibem-se os resultados conforme os objetivos propostos. Finalmente, a seção 5 aponta as considerações finais, seguidas das limitações encontradas e sugestões para futuras pesquisas.

Referencial teórico

Esta seção apresenta o arcabouço teórico em torno da temática orientação sexual no trabalho.

A partir do século XX, algumas discussões começaram a emergir acerca de questões sociais e políticas, tanto em nível organizacional como acadêmico (SEFFNER; REIDEL, 2015). Dentre esses debates, está a orientação sexual, que provoca várias contestações, posto

que homossexuais, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros são alvos constantes de ataques preconceituosos e discriminação que violam os direitos humanos.

Tais ocorrências também permeiam o ambiente organizacional, fazendo com que muitos indivíduos LGBT personifiquem sua verdadeira identidade, com receio de eventuais comportamentos de aversão e raiva por parte dos heterossexuais (BARRANTES; EATON, 2018). O público LGBT vive o impasse de assumir publicamente sua orientação sexual, uma vez que foge do padrão ideal rotulado pela sociedade: pessoa branca, sem deficiências e heterossexual (DINIZ *et al.* 2013; CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014). Assim, essas pessoas, categorizadas como “diferentes”, são vistas como um público em minoria, não no sentido de estar em menor número, mas, por serem grupos sociais vitimados pela discriminação e que não detêm muito poder (POMPEO; SOUZA, 2018; MARTINS; VACLAVIK; ANTUNES, 2019). Nesse sentido, qualquer indivíduo que não se encaixe nesse perfil estereotipado, é visado como um ser anormal, além de ser considerado deturpador da conduta moral (SIQUEIRA *et al.*, 2009).

Diante desse contexto, o trabalhador LGBT tem o dilema de revelar sua orientação sexual ou mantê-la em segredo. No entanto, a omissão e a camuflagem de sua identidade podem gerar sentimentos frustrantes, por não ser quem realmente é; por se esconder e forjar sua sexualidade, causando possíveis efeitos negativos como doenças psicológicas e físicas (JIRAPORN; POTOSKY; LEE, 2019).

Corroborar-se que essas barreiras para a revelação da orientação sexual se sustentam ao levar em consideração os eventuais preconceitos que os indivíduos podem sofrer. Um padrão ideal de liderança nos Estados Unidos caracteriza-se por um homem heterossexual, branco. Diante dessa acepção, os LGBT podem ser encarados como pessoas menos adequadas para essas ocupações (BARRANTES; EATON, 2018). Tais implicações foram declaradas na pesquisa de Ahmed, Andersson e Hammarstedt (2013), que estudou o processo de contratação de pessoas no mercado sueco. Foram encontrados vestígios de discriminação naquele contexto, posto que candidatos homens *gays* foram discriminados por cargos normalmente assumidos por homens, e pretendentes lésbicas foram discriminadas por funções tipicamente desempenhadas por mulheres.

Como forma de minimizar os impactos negativos dos sentimentos de medo, ansiedade e tristeza dos LGBT no ambiente organizacional, a estrutura organizacional precisa de

algumas alterações (DINIZ *et al.*, 2013; CAPRONI NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014), inserindo-se de vez em um ideal democrático e inclusivo de valoração e não depreciação da diferença. Primeiramente, devem-se erradicar comentários maldosos com tons de piada sobre comportamentos dos indivíduos LGBT, uma vez que são entraves para o desenvolvimento da cultura e diversidade. Essas atitudes demonstram falta de respeito num ambiente em que deveria prevalecer o coleguismo e o profissionalismo. Essas situações de intimidação são denunciadas na pesquisa de Oliveira *et al.* (2019), posto que os participantes do estudo relataram já terem passado por momentos de constrangimento, ao sentirem ser o motivo de conversas paralelas na organização, em razão da sua orientação sexual. Pesquisas como as de Siqueira *et al.* (2009) e Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010) revelaram, ainda, que a adoção de comportamentos com piadas, além de provocar consequências negativas nos vitimados, servem como artifícios para neutralizar o preconceito.

Além disso, aqueles que assumem sua homossexualidade, por exemplo, sentem o dever de afirmar-se como competentes e em hipótese alguma cometer algum tipo de erro, visto que isso pode ser considerado um pretexto para serem legitimados como despreparados para tal função. Por outro lado, Martins, Vaclavik e Antunes (2019) evidenciaram que dificuldades de aceitação desse público podem acarretar prejuízos para a organização, dado que o colaborador tem a propensão de ter sua produtividade reduzida.

O papel do gestor, acerca da gestão da diversidade, é, portanto, crucial, devendo promover ações que erradiquem o preconceito com um clima organizacional mais humanista, unificando as relações de trabalho (DINIZ *et al.*, 2013). A pesquisa de Caproni Neto, Saraiva e Bicalho (2014) ratifica tais observações e aponta que essas pessoas não sejam desvalorizadas pela sua opção sexual, concorrendo aos cargos pelo critério de competências individuais, sem sofrer barreiras.

Ademais, compactuar com políticas de inclusão desses grupos traz benefícios para a empresa, já que viabiliza um ambiente no qual os colaboradores sentem-se confortáveis para desenvolver seus potenciais (OTTO, 2015). Corroborando essas informações, a pesquisa de Pichler *et al.* (2018) identificou que as ações de apoio LGBT têm relação proporcional à produtividade e à lucratividade. Assim, atuações em prol dos LGBT estão associadas ao desenvolvimento e desempenho da empresa (JIRAPORN; POTOSKY; LEE, 2019).

Procedimentos metodológicos

Aspirando ao alcance dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, que se destina a quantificar, identificar, analisar e descrever uma série de aspectos da produção do conhecimento científico (ARAÚJO, 2006; ASTROM; HANSSON, 2013). Trabalhos bibliométricos são essencialmente úteis em campos do conhecimento de rápido crescimento de interesse, como é o caso da presente pesquisa (HOMBERG; VOGEL, 2016).

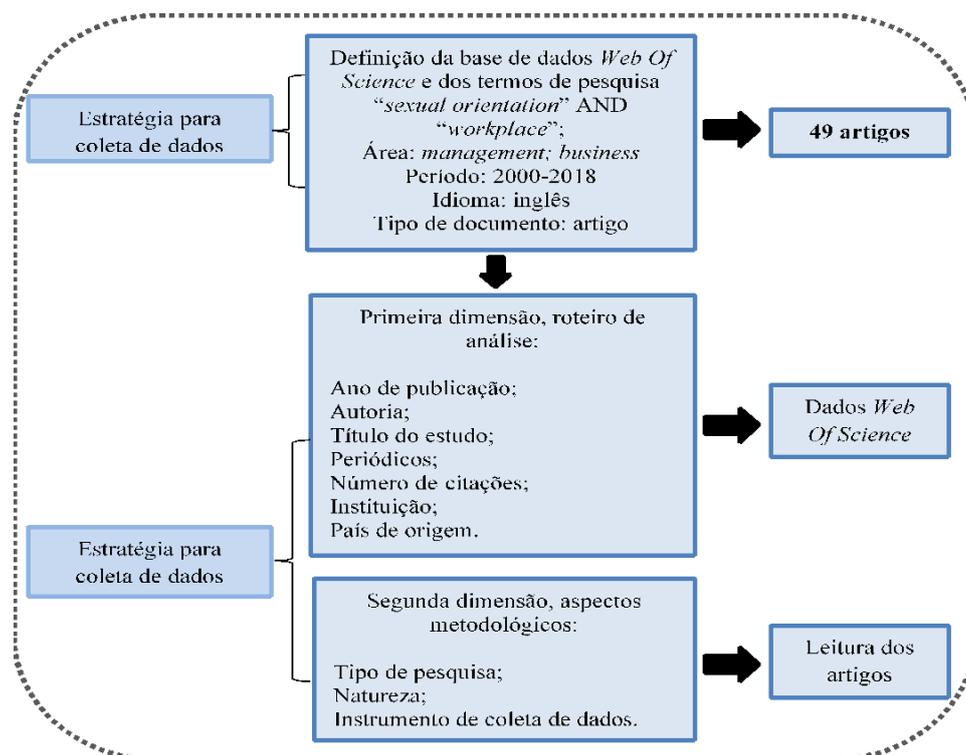
Nesse caso, a investigação de artigos sobre *Orientação Sexual no Trabalho*, publicados entre os anos de 2000 a 2018, se deu pela consulta em periódicos internacionais indexados à base de dados *Web Of Science (WOF)*. Como o objetivo da pesquisa é realizar um levantamento sobre as publicações acerca do tema, após a definição da base a ser pesquisada, foram estabelecidas as primeiras expressões de busca que qualificam o primeiro filtro de pesquisa dos artigos na base *WOF*, com a finalidade de verificar o número de publicações. As expressões definidas para a busca correspondem à *sexual orientation*, adicionado o termo *booleano* de ligação AND, e *workplace*, no referido período.

Inicialmente, mediante a consulta à base de dados *WOF*, sem refinamento de áreas do conhecimento, foram identificados artigos com as expressões definidas inclusas em seus títulos, resumos e palavras-chave. Assim, identificaram-se 198 artigos relacionados à orientação sexual no ambiente de trabalho.

Após esse procedimento, foi realizada a filtragem do resultado inicial para a definição dos artigos a serem analisados, com base: nas áreas de administração (*management*) e negócios (*business*), idioma em inglês e tipo de documento artigo (*article*). Finalmente, o processo de refinamento da busca totalizou 49 artigos.

Em seguida, os 49 artigos foram analisados, seguindo um roteiro estruturado especificamente para esta bibliometria. O respectivo roteiro compreendeu um conjunto de itens que analisou cada artigo em duas dimensões, como se pode visualizar na Figura 1, na qual se ilustra o desenho da pesquisa, sintetizando as etapas de análise dos artigos.

Figura – 1: Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborada pelos autores (2020).

Nesse sentido, a primeira dimensão integra uma caracterização da produção científica, por intermédio de uma relação do ano de publicação, autoria, título, periódicos, número de citações e instituição dos autores, seguida do país de origem desses. A segunda dimensão dedicou-se ao enfoque dos aspectos metodológicos, os quais se classificam quanto ao tipo de pesquisa, natureza e instrumento de coleta de dados. Nesta última dimensão, evidencia-se a possibilidade de apresentar os principais construtos relacionados à orientação sexual no ambiente de trabalho. Todas as informações foram obtidas por meio da leitura integral de todos os artigos encontrados.

Análise e discussão dos resultados

Nesta seção, serão explanados os resultados da pesquisa. Para tanto, as análises foram divididas em três subseções: caracterização da produção (ano de publicação; autoria; título do trabalho; periódicos; número de citações; instituição; país de origem), os aspectos relacionados com a metodologia (tipo de pesquisa; natureza; instrumento de coleta de dados),

e as análises de conteúdo dos artigos, mostrando com quais assuntos a temática *orientação sexual* foi relacionada.

Caracterização da produção científica

Com a intenção de apresentar as publicações mais citadas no estudo juntamente com seus respectivos autores, produziu-se a Tabela 1

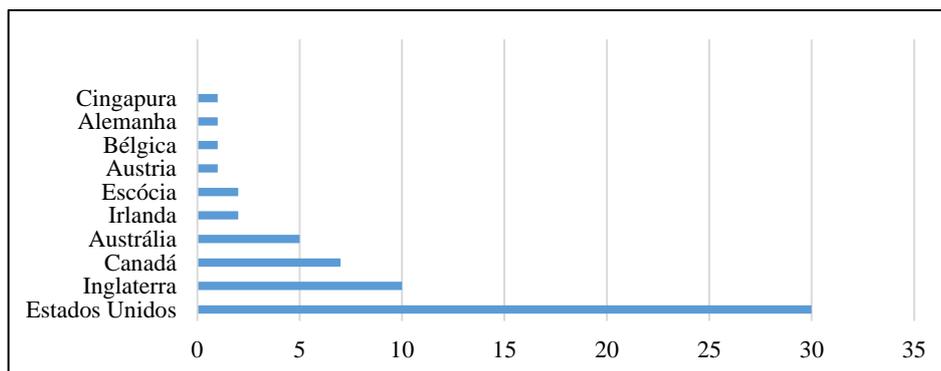
Tabela – 1: Relação dos autores com mais publicações e publicações mais citadas

Autores com mais publicações	Número de registros	Publicações mais citadas	Total de citações
CUNNINGHAM, G. B.	4	RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M. Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. Journal of Applied Psychology , v. 86, n. 6, p. 1244-1261, 2001.	284
CORNWELL, J. M.	3	CREED, W. E. D.; SCULLY, M. A.; AUSTIN, J. R. Clothes Make the Person? The Tailoring of Legitimizing Accounts and the Social Construction of Identity. Organization Science , v. 13, n. 5, p. 475-496, 2002.	272
RAGINS, B. R.	3	RAGINS, B. R.; SINGH, R.; CORNWELL, J. M. Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work: Fear and disclosure of sexual orientation at work. Journal of Applied Psychology , v. 92, n. 4, p. 1103-1118, 2007.	270

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Pode-se verificar que o número de publicações dos autores que mais publicam está em parte diretamente relacionado com as publicações mais citadas. Nesse sentido, chama atenção o fato de o autor Cunningham ser o primeiro colocado no *ranking* dos autores que mais publicam, com 4 artigos, mas não possuir nenhuma publicação entre as três mais citadas. Por sua vez, Cornwell e Ragins, que estão em segundo e terceiro, são os autores com mais publicações citadas.

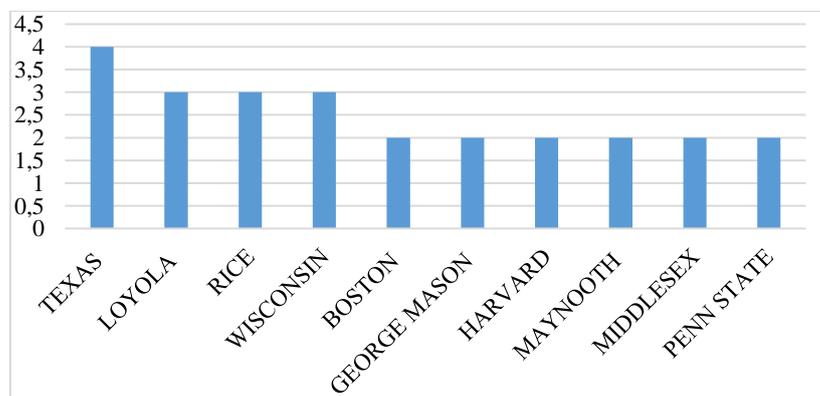
Após essa etapa, a Figura 2 busca apresentar o número de publicações por países de origem com maior número da produção científica sobre o tema.

Figura – 2: Número de publicações por países

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Os Estados Unidos lideram o *ranking* com 30 publicações. Em seguida, encontram-se a Inglaterra (10), Canadá (7) e Austrália (5). Os demais países não possuem dados muito expressivos e o Brasil não apresenta destaque no quadro internacional de publicações, evidenciando que são incipientes os trabalhos nessa temática, além de indicar a necessidade de se discutir mais essa questão dentro do contexto brasileiro.

Seguindo as estratégias adotadas para a realização deste trabalho, a Figura 3 faz menção às instituições nas quais os artigos foram publicados.

Figura – 3: Instituições nas quais os artigos foram publicados

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

A partir da comparação dos dados entre as instituições que mais publicam e os países, pode-se perceber que as universidades são dos Estados Unidos. Esses dados podem ajudar grupos de pesquisa em instituições a encontrar outros grupos que também pesquisem a mesma temática com o propósito de desenvolver parcerias e promover troca de conhecimento entre os

colaboradores. Nessa dimensão, a Tabela 2 faz referência aos periódicos internacionais e o número de artigos publicados no intervalo de anos representado.

Tabela – 2: Relação dos periódicos e número de artigos publicados por período

PERIÓDICO	2000-2002	2003-2005	2006-2008	2009-2011	2012-2014	2015-2018	Total
<i>Administrative Science Quarterly</i>						1	1
<i>Canadian Journal of Administrative Science</i>						2	2
<i>Equality Diversity and Inclusion</i>						2	2
<i>Gender in Management</i>						1	1
<i>Gender Work and Organization</i>						1	1
<i>Group & Organization Management</i>		2	3				5
<i>Human Relations</i>				1		2	3
<i>Human Resource Development Review</i>						1	1
<i>Human Resource Management</i>				1	1	3	5
<i>International Journal of Human Resource Management</i>						2	2
<i>International Journal of Management Review</i>						1	1
<i>Journal of Applied Psychology</i>	2		1			2	5
<i>Journal of Business and Psychology</i>		1			2		3
<i>Journal of Management</i>						1	1
<i>Journal of Management Studies</i>		1					1
<i>Journal of Organization Behaviour</i>					1		1
<i>Journal of Sport Management</i>				1	1	1	3
<i>Leadership</i>						1	1
<i>Management Decision</i>						1	1
<i>Management Research Review</i>						1	1
<i>Management Science</i>						1	1
<i>Organization</i>					1		1
<i>Organization Science</i>	1			1			2
<i>Organizational Psychology Review</i>						1	1
<i>Research in Organizational Behaviour</i>					1		1
<i>South African Journal of Business Management</i>					1		1
<i>Sport Management Review</i>				1			1
TOTAL	3	4	4	5	8	25	49

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Primeiramente, identificou-se que a maioria dos artigos analisados foram publicados nos periódicos *Group & Organization Management*, *Human Resource Management* e o *Journal of Applied Psychology*, ambos com cinco publicações. O primeiro periódico *Group & Organization Management* aborda publicações que estejam fundamentadas em questões organizacionais. O Fator de Impacto (FI) dele corresponde a 1,77, na última análise, em 2018. Ademais, ele tem como propósito desenvolver ferramentas que sejam capazes de resolver os problemas das organizações.

O segundo periódico, *Human Resource Management*, tem como objetivo fomentar a crítica sobre gestão de pessoas em aspectos sociais, políticos e econômicos. É procurado para publicação de trabalhos que explorem questões de relevância social, organizacional e individual. O FI desse periódico corresponde a 1,89 (2018).

Por fim, o terceiro e último, *Journal of Applied Psychology*, tem a finalidade de publicar trabalhos que aprimorem a compreensão dos fenômenos motivacionais, psicológicos cognitivos, afetivos e comportamentais no ambiente de trabalho e organizacional. O FI dele equivale a 6,09 (2018), sendo o maior FI dos periódicos que mais publicaram sobre o tema.

Dessa forma, os periódicos com o maior número de publicações a respeito desse assunto estão diretamente relacionados ao contexto organizacional e à gestão de pessoas no trabalho. Nota-se que houve um aumento no número de publicações, principalmente quando se considera o período de 2015 a 2018. Levando em consideração os três periódicos que mais publicaram sobre o tema, é notório que eles apresentam fatores de alto impacto, comprovando sua importância e relevância no meio científico. Como adendo, sinaliza-se que os FIs e informações dos periódicos foram extraídos do *Scimago Journal & Country Rank (SJR)*.

Caracterização dos procedimentos metodológicos

Esta seção procurou identificar os aspectos metodológicos adotados nas pesquisas, como a abordagem, o tipo, a natureza e o instrumento de coleta de dados. Lembrando que as referidas informações foram obtidas por meio da leitura integral de todos os artigos encontrados.

Segundo os estudos de Hoppen e Meirelles (2005), as pesquisas podem ser classificadas quanto a sua abordagem em qualitativa, quantitativa ou qualitativa-quantitativa. Com relação ao tipo de pesquisa, tem-se a experimental, *survey*, estudo de caso único, estudo

de caso múltiplo e pesquisa-ação. Já quanto à natureza, tem-se a exploratória, causal e descritiva. Finalmente, quanto aos instrumentos de coleta de dados, aponta-se o questionário, entrevistas (estruturadas e semiestruturadas), dados secundários (documentos, banco de dados, entre outros), observação livre ou participante (HAIR *et al.*, 2005).

Dessa forma, mediante as classificações explicadas pelos autores, a Tabela 3 busca expressar os procedimentos adotados em cada trabalho com base nas definições citadas anteriormente.

Tabela – 3: Classificação metodológica das pesquisas

CLASSIFICAÇÃO	MÉTODO	NÚMERO DE ARTIGOS
ABORDAGEM	Qualitativo	20
	Quantitativo	26
	Qualitativo-Quantitativo	03
TIPO DE PESQUISA	<i>Survey</i>	0
	Experimental	06
	Estudo de caso único	05
	Estudo de caso múltiplo	06
	Pesquisa-ação	0
	Transversal*	01
	Revisão da literatura	06
	Revisão sistemática	01
	Ensaio teórico	04
	Não identificado	20
NATUREZA DE PESQUISA	Exploratório	17
	Descritivo	16
	Causal	0
	Não identificado	16
INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	Entrevista estruturada	02
	Entrevista semiestruturada	04
	Questionário	13
	Multimétodos	13
	Secundários (banco de dados)	04
	Não identificado	13

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Hair *et al.* (2005) e Hoppen e Meirelles (2005).

Nota: Foi identificada uma pesquisa de tipo transversal (*).

Com relação à abordagem dos artigos, tem-se a predominância de trabalhos quantitativos (26). Entretanto, nota-se um número considerável de trabalhos qualitativos (20) que proporcionam um meio mais adequado para compreender uma questão tão pessoal, conforme destaca Fielden e Jepson (2016), em estudo de mesma temática. Por fim, apresentam-se três estudos que utilizam as duas abordagens (qualitativo-quantitativo), nos

quais os relatos adquiridos por meio de entrevistas dão suporte aos dados encontrados nos questionários.

No que se refere ao tipo de pesquisa, destaca-se a de natureza experimental (06) e de caso múltiplo (06). Levando em consideração o baixo número, com relação ao experimento, Claver, Gonzalez e Lopis (1999) já haviam destacado a dificuldade em obter recursos suficientes e uma estrutura adequada para o desenvolvimento do trabalho. Uma pesquisa que se classifica nesse modelo atenta para essa dificuldade; uma solução encontrada pelos pesquisadores constitui a entrega de um “incentivo” para os participantes, como, o financeiro (LIM; TRAU; FOO, 2018). Por sua vez, os trabalhos de estudo de caso múltiplos são vistos por Yin (2001) como mais consistentes do que os de caso único (5), por proporcionarem comparações e análises mais amplas em um determinado contexto.

Ainda, no que concerne aos tipos de pesquisa, constata-se um número considerável de revisões da literatura (06) e ensaios teóricos (04), sendo que neste último, os autores Bowen e Blackmon (2003), Dejordy (2008), Collins *et al.* (2015) e Bowring (2017) propuseram modelos teóricos para melhor entender a temática *orientação sexual* e suas implicações no contexto organizacional. Torna-se importante salientar que foi identificado um estudo de tipo transversal que, conforme explica Bordalo (2006), consiste em uma pesquisa observacional e analisa dados que são coletados no decorrer de um período de tempo estipulado.

Em relação à natureza da pesquisa, foram identificados 17 estudos exploratórios e 16 descritivos. É necessário acentuar que outros 16 estudos, cuja natureza não estava definida no artigo, foram denominados “Não identificados”. Essa categoria foi nomeada para não comprometer o desenvolvimento desta pesquisa, no sentido de fornecer uma informação errada para “tentar” definir uma natureza para os estudos encontrados. Os trabalhos exploratórios buscam investigar temas e/ou assuntos poucos conhecidos. No que se refere ao tema *orientação sexual*, os 49 artigos encontrados destacam a falta de pesquisas sobre a temática. Por essa razão, os autores percorreram a natureza exploratória para trazer novos *insights*, descobertas e teorias que discorram sobre o tema, de modo empírico e teórico.

Finalmente, com relação aos instrumentos de coleta de dados, nota-se a predominância de aplicação de questionários (13) e de multimétodos (13). Torna-se pertinente destacar que os multimétodos adotados pelos autores correspondem a um conjunto de entrevistas semiestruturadas, anotações em diários de campo, observações livres, participantes e não

participantes, relatos de experiência e por meio de folhetos *on-line*, divulgados em lugares específicos. Para os trabalhos qualitativos, conforme destacam Melton e Cunningham (2014), cujo estudo foi identificado nesse levantamento, a utilização de multimétodos apresenta maior consistência e robustez para uma pesquisa, além de apresentar maior fonte para coleta de dados.

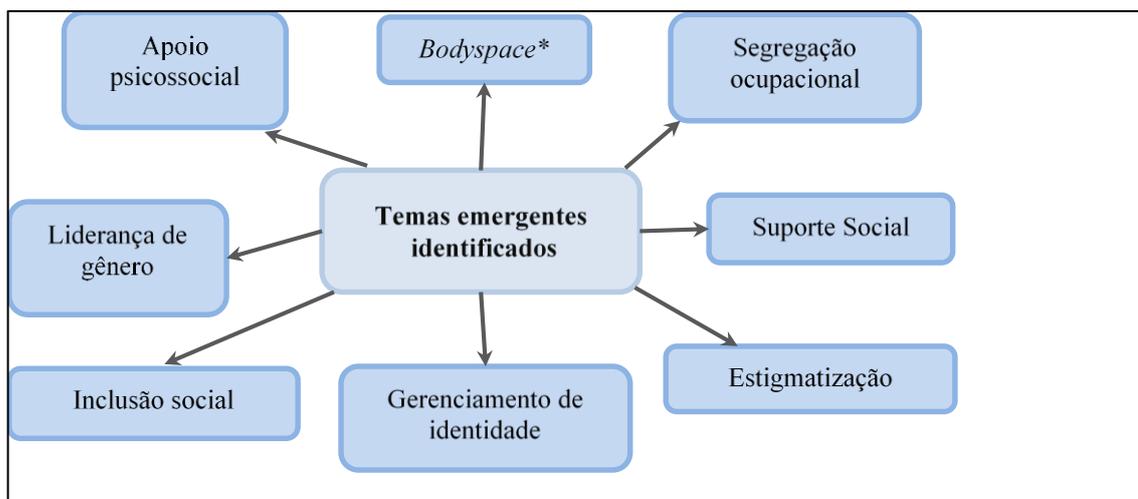
Analisando os artigos, foi possível identificar os conteúdos que estão sendo trabalhados. Examinar características como essas proporciona novos olhares a serem percorridos. Além disso, podem-se identificar *gaps* teóricos e temas emergentes na área de Administração e, mais especificamente, na área de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional. Com base nisso, a Figura 4 apresenta os temas trabalhados conjuntamente com o tema investigado neste estudo, tendo por eixos Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional.

Figura – 4: Temas trabalhados com a temática Orientação Sexual



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Em relação à temática “diversidade”, os 49 artigos encontrados procuraram estruturar um arcabouço teórico consistente para adentrar as discussões sobre orientação sexual. Logo, foi possível identificar outros temas emergentes na área de conhecimento administrativo. Na Figura 5, é possível analisar os referidos temas.

Figura – 5: Temas emergentes trabalhados com a temática orientação sexual

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

O destaque dos temas corresponde a novas tendências na pesquisa científica de cunho inovador. Um aspecto importante é que todos os 49 estudos procuram discorrer sobre a discriminação que os participantes do estudo sofreram por conta de sua orientação sexual. No entendimento de que muitos desses temas são relativamente inéditos nas pesquisas encontradas, torna-se relevante dissertar sobre alguns deles, como, por exemplo, o “*bodyspace*” e a “estigmatização”.

O *bodyspace* foi um conceito criado por Riach e Wilson (2014) que sugere aos indivíduos o entendimento e a moldura do “eu”, em espaços de trabalho, por meio da sua orientação sexual. Esse conceito, como argumentam os referidos autores, contribui para que tal entendimento faça sentido sobre sua atuação no ambiente de trabalho.

Já a estigmatização corresponde a uma “ferida” ou a uma “marca” negativa sobre algo ou alguém (LIM; TRAU; FOO, 2018). Os autores ainda argumentam que, de acordo com a Teoria do Estigma proposto por Goffman (1963), indivíduos e grupos minoritários são frequentemente vistos como defeituosos ou inferiores e que possuem uma identidade social anômala. Dessa forma, é nutrido o preconceito e a discriminação de pessoas *gays* e *lésbicas*.

Analisando todos os artigos, percebe-se uma preocupação, por parte dos pesquisadores, em apresentar estudos de impacto e que contribuam significativamente não só para a ciência e organizações, mas para a sociedade no geral. Nota-se que o tema vem

engatinhando quanto ao seu desenvolvimento e que possíveis *insights* são sugeridos com base nos dados apresentados.

Considerações finais

O presente artigo teve como objetivo principal realizar um levantamento sobre as publicações acerca da orientação sexual nas organizações, no período de 2000 a 2018, em contexto internacional. O estudo também buscou verificar o estado da arte referente aos estudos pertinentes à temática *orientação sexual* na ótica organizacional e verificar o número de publicações na base internacional *Web of Science (WOS)*.

A orientação sexual no trabalho constitui um tema que merece atenção, uma vez que, apesar dos avanços sociais, são poucos estudos que trabalham com esse assunto, visto o resultado encontrado. Embora tenham poucas publicações, notou-se um progressivo aumento nos últimos anos, mais especificadamente 25 artigos no período de 2015 a 2018, o que demonstra que o tema vem adquirindo relevância, mesmo que de forma tímida, nas discussões das publicações internacionais.

A partir dos resultados, torna-se possível observar também que entre os autores com maior número de publicações, Cunningham é o que mais se destaca, com 4 registros. Revela-se que esse número é pouco expressivo em relação aos 49 artigos encontrados, e que, na segunda e terceira posição dos autores mais citados, encontram-se apenas 3 artigos. Esses dados exibem certa dificuldade em encontrar um autor referência para o tema, uma vez que o mais citado apresenta poucas publicações.

Quando comparados os autores que mais publicam sobre o tema com as publicações de maior impacto, constatou-se que dois, dos três autores com mais artigos, têm seus artigos entre os mais citados. Esses dados apontam uma relação diretamente proporcional entre os autores com maior número de publicações e os artigos mais mencionados. Como já fora salientado, o número de registros desses autores ainda é incipiente, porém, analisando-se por uma perspectiva promissora, revelam que suas publicações possuem impactos e que podem tornar-se, no futuro, pesquisadores referências sobre o tema.

Este artigo também fornece auxílio aos pesquisadores, grupos de pesquisa e instituições que desejam avançar os estudos acerca da temática, já que apresenta informações sobre as instituições que publicam sobre tal assunto. Com isso, é possível promover parcerias

e intercâmbio de conhecimento entre os pesquisadores. Ademais, foi possível verificar o maior número de publicações sobre o tema nos periódicos *Group & Organization Management* e *Journal of Applied Psychology*, ambos com cinco artigos publicados. Esses dados funcionam como indícios aos pesquisadores, para que avaliem o potencial das revistas cujo escopo priorize o tema da orientação sexual nas organizações.

Quanto aos países com maior quantidade de publicações, nota-se que Estados Unidos, Inglaterra e Canadá estão notoriamente à frente dos demais no *ranking* de publicações. Ao analisar os dados, diagnosticou-se que o Brasil não apresenta representatividade no campo de pesquisa internacional de publicações. Tal cenário aponta que o campo de pesquisas nacionais sobre o tema é principiante e evidencia a emergência de um maior número de estudos que o abarquem, considerando sua importância no contexto organizacional e na realidade brasileira, na qual a violência contra indivíduos LGBT é alarmante.

No que se refere aos aspectos metodológicos, identificou-se a predominância dos trabalhos quantitativos e qualitativos. Porém, trabalhos que unam essas duas perspectivas foram introdutórios, dando margem para futuras pesquisas nesse tipo de abordagem. No que concerne ao tipo de pesquisa, houve certa dificuldade na identificação. No entanto, daqueles denominados explicitamente, as pesquisas de cunho experimental, casos múltiplos e revisões da literatura foram as que mais se destacaram. Tratando-se da natureza da pesquisa, as exploratórias e descritivas foram as que mais tiveram realce. E sobre o instrumento de coleta de dados, identificaram-se o questionário e os multimétodos como mais utilizados.

Para que um trabalho ganhe ainda mais amplitude, é fundamental relacionar o tema estudado com outros construtos, a fim de dar maior importância e relevância sobre ele, tendo como propósito descobrir possíveis *gaps* de pesquisa. A inovação também consiste em escolher assuntos emergentes e que chamem atenção, no intuito de dar destaque para os estudos. Temas como segregação ocupacional, suporte social e estigmatização são alguns exemplos de assuntos que podem elevar o caráter contemporâneo da pesquisa, evidenciando originalidade e ineditismo.

Por conseguinte, este trabalho procurou avançar teoricamente, no sentido de apurar o estado da arte em relação ao tema em questão. As pesquisas de cunho bibliométrico são importantes e facilitadoras em analisar o cenário científico do mundo. Com esse tipo de estudo, é possível responder algumas perguntas como “o que está sendo pesquisado?”, “o que

eu posso pesquisar?”, “quais as lacunas ou *gaps* na literatura?”. Dessa forma, esse trabalho buscou sanar essas dúvidas, trazendo respostas para esses questionamentos. Com isso, é possível proporcionar novos direcionamentos para a realização de novos estudos não só para o mundo científico, mas para a sociedade e organizações.

A consecução do trabalho contou com algumas limitações, principalmente no que se refere à base de dados, visto que foi utilizada apenas a *Web of Science (WOS)*. Para futuros trabalhos, é interessante uma discussão dessa natureza em outras bases a fim de verificar novos estudos e potenciais *insights* de pesquisa. Além disso, é possível sugerir que estudos futuros analisem a relação do tema *orientação sexual no trabalho* com outros emergentes e inéditos, bem como utilizar técnicas metodológicas ainda pouco exploradas na literatura sobre a temática, como as entrevistas.

Referências

- AHMED, A. M.; ANDERSSON, L.; HAMMARSTEDT, M. Are gay and lesbian men discriminated against in the hiring process? **Southern Economic Journal**, v. 79, n. 3, p. 565-585, jan. 2013.
- ARAÚJO, C. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006.
- ASTROM, F.; HANSSON, J. How implementation of bibliometric practice affects the role of academic libraries. **Journal of Librarianship and Information Science**, London, v. 45, n. 4, p. 316-322, dez. 2013.
- BAGGIO, M. C. About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. **Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 360-370, set./dez. 2017.
- BAKHRI, S.; UDIN, U.; DARYONO, D.; SUHARNOMO, S. Diversity management and organizational culture: literature review, theoretical perspectives, and future directions. **International Journal of Civil Engineering and Technology**, v. 9, n. 1, p. 172-178, jan. 2018.
- BARRANTES, R. J.; EATON, A. A. Sexual orientation and leadership suitability: how being a gay man affects perceptions of fit in gender-stereotyped positions. **Sex Roles**, v. 79, n. 9-10, p. 549-564, jan. 2018.
- BORDALO, A. A. Estudo transversal e/ou longitudinal. **Revista Paraense de Medicina**, Belém, v. 20, n. 4, p. 5, out./dez. 2006.
- BOWEN, F.; BLACKMON, K. Spirals of Silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice*: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice*. **Journal of Management Studies**, v. 40, n. 6, p. 1393-1417, set. 2003. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/1467-6486.00385>.
- BOWRING, M. A. Can I trust you? Exploring the ways in which sexual orientation disclosure affects the relationship between LGB leaders and their followers. **Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de L'administration**, v. 34, n. 2, p. 170-181, jun. 2017. DOI: <http://doi.org/10.1002/cjas.1435>.

CANDIDO, H. P.; PESSOA, D. K. N. Diversidade sexual nas organizações: uma análise bibliométrica de publicações em Administração. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro, **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013. p. 1-13.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 1, p. 86-103, jan./mar. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.12712/rpca.v8i1.316>.

CLAVER, E.; GONZALEZ, R.; LOPIS, J. An analysis of research in information systems (1981-1997). **Information e Management**, v. 37, n. 4, p. 181-195, 1999.

COLLINS, J. C. *et al.* The problem of transgender marginalization and exclusion. **Human Resource Development Review**, v. 14, n. 2, p. 205-226, jun. 2015. DOI: <http://doi.org/10.1177/1534484315581755>.

COLVIN, R. Shared workplace experiences of lesbian and gay police officers in the United Kingdom. **Policing: an international journal**, v. 38, n. 2, p. 333-349, maio 2015. DOI: <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-11-2014-0121>.

COX, T. H.; BLAKE, S. Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness. **Academy of Management Executive**, v. 5, n. 3, p. 45-56, ago. 1991.

DEADRICK, D. L.; GIBSON, P. A. Revisiting the research practice gap in HR: a longitudinal analysis. **Human Resource Management Review**, v. 19, n. 2, p. 144-153, jun. 2009. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.01.003>.

DEJORDY, R. Just passing through. **Group & Organization Management**, v. 33, n. 5, p. 504-531, out. 2008. <http://doi.org/10.1177/1059601108324879>.

DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 13, n. 31, p. 93-114, jan./abr. 2013.

ECCEL, C. S.; FLORES-PEREIRA, M. T. A inserção da “diversidade” homossexual em uma livraria de shopping center: um estudo crítico. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. p. 1-16.

FIELDEN, S. L.; JEPSON, H. An exploration into the career experiences of lesbians in the UK. **Gender In Management: An International Journal**, v. 31, n. 4, p. 281-296, jun. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/gm-03-2016-0037>.

GOFFMAN, E. **Stigma: Notes on the management of spoiled identity**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1963.

GOMES, R.; FELIX, B. O self no armário: uma teoria fundamentada sobre o silêncio de gays e de lésbicas no ambiente de trabalho. **Cadernos Ebape.br**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 375-388, abr./jun. 2019. DOI: <http://doi.org/10.1590/1679-395174796>.

HAIR, J. JR. *et al.* **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOMBERG, F.; VOGEL, R. Human resource management (HRM) and public service motivation (PSM). **International Journal of Manpower**, v.37, n. 5, p. 746-763, ago. 2016.

HOPPEN, N.; MEIRELLES, F. S. Sistemas de Informação: um panorama da pesquisa científica entre 1990 e 2003. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 24-35, jan./mar. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902005000100004>.

IRIGARAY, H. A. R.; FREITAS, M. E. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Psicologia Política**, São Paulo, v. 13, n. 26, p. 75-92, jan./abr. 2013.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 5, p. 890-906, set./out. 2010. DOI: <http://doi.org/10.1590/S1415-65552010000500008>.

JIRAPORN, P.; POTOSKY, D.; LEE, S. M. Corporate governance and lesbian, gay, bisexual, and transgender-supportive human resource policies from corporate social responsibility, resource-based, and agency perspectives. **Human Resource Management**, v. 58, n. 3, p. 317-336, fev. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.21954>.

LIM, A. C.; TRAU, R. N. C.; FOO, M. Task interdependence and the discrimination of gay men and lesbians in the workplace. **Human Resource Management**, v. 57, n. 6, p. 1385-1397, nov./dez. 2018. DOI: <http://doi.org/10.1002/hrm.21912>.

MARTINS, B. L.O.; VACLAVIK, M.; ANTUNES, E. D. D. Diversidade sexual nas organizações e o homossexual no ambiente de trabalho. In: SILVA, C. R. M. (Org.). **Elementos de administração 2** Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. V. 2. E-book.

MELTON, E. N.; CUNNINGHAM, G. B. Examining the Workplace Experiences of Sport Employees Who Are LGBT: a social categorization theory perspective: A Social Categorization Theory Perspective. **Journal Of Sport Management**, v. 28, n. 1, p. 21-33, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1123/jsm.2011-0157>.

OLIVEIRA, W. A.; SOUZA, R. A.; VENTURA, R. C. M. O.; SOUZA, J. C.; LONGO, L. B. F. Homossexualidade e atuação profissional: um estudo no ambiente profissional da educação. In: SILVA, C. R. M. (Org.). **Elementos de administração 2**. Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. V. 2. E-book.

OTTO, D. Queering gender [identity] in international law. **Nordic Journal of Human Rights**, v. 33, n. 4, p. 299-318, 2015.

PICHLER, S.; BLAZOVICH, J.; COOK, K.; HUSTON, J.; STRAWSER, W. Do LGBT-supportive corporate policies enhance firm performance? **Human Resource Management**, v. 57, n. 1, p. 263-278, jan./fev. 2018.

POMPEO, S. L. E.; SOUZA, E. M. A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 25, n. 84, p. 50-67, jan./mar. 2018.

RIACH, K.; WILSON, F. Bodyspace at the pub: sexual orientations and organizational space: Sexual orientations and organizational space. **Organization**, v. 21, n. 3, p. 329-345, maio 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1350508413519767>.

SEFFNER, F.; REIDEL, M. Professoras travestis e transexuais: saberes docentes e pedagogia do salto alto. **Currículo sem Fronteiras**, v. 15, n. 2, p. 445-464, maio/ago. 2015.

SIQUEIRA, M. V. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. P.; LIMA, H. K. B.; ANDRADE, A. J. A. Homofobia e violência moral no trabalho no Distrito Federal. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 447-461, jul./set. 2009.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2001.

Recebido em: 15/06/2020.

Aceito em: 30/08/2020.